

“QUADRO NORMATIVO SULLA DUPLICE TRANSIZIONE: STRUMENTI GIURIDICI PER I SINDACATI DEL SETTORE DEL COMMERCIO”

UN RAPPORTO SYNDEX

Questo studio è stato coordinato da UNI Europa Commerce con il supporto del gruppo direttivo del progetto VS/2022/101051952 - “Realizzare la duplice transizione - Come migliorare il dialogo sociale sulla duplice transizione nel settore del commercio”.

Contributi

Felix Milon-Lacoste

Mélanie Monton

Cynthia Wambo

José Serrano

Birte Homann

Giugno 2024



Questo progetto è stato sovvenzionato dalla Commissione europea nell'ambito dell'accordo VS/2022/101051952 - “Realizzare la duplice transizione - Come migliorare il dialogo sociale sulla duplice transizione nel settore del commercio”.

Esclusione di responsabilità: La responsabilità di eventuali errori od omissioni è esclusivamente dell'editore. Questo contenuto non riflette necessariamente l'opinione della Commissione europea. La Commissione europea non è responsabile dell'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni ivi contenute.

1. Sintesi

Il mercato del lavoro europeo sta assistendo a due tendenze trasformative indotte, rispettivamente, dalla digitalizzazione e dall'incorporazione di questioni ambientali e climatiche in ambito economico. Queste due tendenze, affrontate nel quadro del concetto di *duplice* transizione (digitale e verde), portano con sé opportunità, sfide e minacce per l'occupazione e i lavoratori: la creazione, la riorganizzazione o la totale eliminazione di posti di lavoro, l'emergere di esigenze di aggiornamento/riqualificazione, i cambiamenti nelle condizioni e nei processi lavorativi, la sicurezza dei lavoratori e la protezione della privacy sono alcune delle preoccupazioni derivanti da questi cambiamenti.

Le organizzazioni sindacali hanno assunto la posizione di interlocutori necessari per garantire una transizione giusta per tutti e saranno chiamati in causa, da un lato, partecipando alla definizione dei posti di lavoro del futuro e, dall'altro, intervenendo come soggetti attivi nell'affrontare l'emergenza climatica e le sfide poste dalla digitalizzazione. A livello europeo, nazionale, settoriale e aziendale, il dialogo sociale, come strumento di negoziazione con le organizzazioni dei datori di lavoro, rimane uno degli elementi chiave dove questi rischi possono essere affrontati. Nel caso del settore del commercio, composto in gran parte da PMI e in alcuni casi caratterizzato da un elevato livello di frammentazione del movimento sindacale, è imperativo dotare i sindacati di strumenti che consentano loro di tenere testa alle parti interessate dominanti, al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori e proteggere i loro interessi. I quadri normativi sono strumenti chiave che possono essere utilizzati per raggiungere questo obiettivo. Pertanto, lo scopo principale di questo rapporto era individuare gli strumenti giuridici che possono essere attualmente utilizzati dai sindacati del settore del commercio per migliorare la loro partecipazione ed efficacia nel dialogo sociale.

Studi precedenti condotti per UNI Europa hanno evidenziato che la transizione verde e quella digitale non possono essere analizzate unicamente alla luce del concetto unificato di duplice transizione. Per questo motivo, la nostra ricerca si è concentrata su un esame distinto e sull'identificazione delle questioni chiave per ciascuno dei due concetti, su cui è stata condotta un'analisi giuridica, basata su ricerche a tavolino e interviste con soggetti interessati. Oltre al quadro europeo, sono stati analizzati tre (3) livelli normativi (nazionale, settoriale e aziendale) in tredici (13) Paesi, tra cui Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Spagna, Svezia e Ungheria.

La nostra analisi ha portato a una serie di risultati. In primo luogo, risulta che, per quanto riguarda entrambe le transizioni, l'Europa fornisca una base normativa relativamente solida a cui attingere attraverso recepimenti nazionali o livelli inferiori di regolamentazione. Tuttavia, da quanto emerge, finora le transizioni verde e digitale sono state invece ampiamente trascurate nel dialogo sociale. Rispetto al numero di Paesi e soggetti analizzati, sono pochissimi i contratti collettivi che affrontano le questioni chiave relative a queste transizioni. Gli accordi esistenti offrono misure interessanti su temi come la formazione, il telelavoro e, per alcuni, prerogative di informazione-consultazione su questioni digitali e ambientali. Tuttavia, tali questioni non sembrano ancora essere al centro dei negoziati. I salari, gli orari di lavoro, la crescente precarietà del lavoro sembrano mettere in secondo piano le preoccupazioni ambientali e le sfide poste dalla digitalizzazione. A livello nazionale, i risultati sono contrastanti in termini di disponibilità degli strumenti rilevanti. Mentre alcuni Paesi, come Francia, Germania e Spagna, hanno elaborato alcune misure importanti su questioni chiave di entrambe le transizioni, altri, come l'Ungheria o la Polonia, sembrano essere privi di quadri normativi solidi.

Sembra che il settore della vendita al dettaglio abbia ancora molta strada da fare per quanto riguarda le transizioni digitale e verde. Tuttavia, attualmente si sta verificando un cambiamento nell'ecosistema: oltre ad aver individuato strumenti non vincolanti, sono state emanate politiche e raccomandazioni e sono in corso di realizzazione progetti incentrati sulla necessità di affrontare le transizioni e la relativa posta in gioco. Si prevede che i risultati di queste iniziative contribuiranno a rafforzare l'attività di lobbying di sindacati e parti interessate per ottenere una legislazione quantitativamente e qualitativamente arricchita.

2. Conclusioni e prospettive: fare progressi grazie a una migliore legislazione e all'azione sindacale

Dai vari temi studiati risulta che gli argomenti della transizione verde e della transizione digitale sono raramente affrontati nell'ambito del dialogo sociale e hanno finora una presenza molto limitata nei contratti collettivi, con la maggior parte delle misure identificate che si concentrano su azioni in termini di formazione o telelavoro (compresa una valutazione delle emissioni di gas serra associate a questi accordi). Il problema principale è che il dialogo sociale su questi temi è spesso limitato a questioni che riguardano direttamente il lavoro come viene svolto nel presente, mentre questioni importanti, come l'impatto ambientale delle attività aziendali, le opzioni per trasformare il modello di business delle società o i possibili piani di mitigazione per attività troppo inquinanti, sono state finora appena sfiorate.

Tuttavia, anche se gli impatti concreti della transizione verde possono sembrare nella maggior parte dei casi lontani dalle questioni che preoccupano nell'immediato la comunità dei lavoratori, l'azione su questo tema avrà conseguenze significative sull'occupazione, sulle mansioni e sulle condizioni lavorative, e la questione deve essere affrontata il prima possibile e nel modo più approfondito possibile dal dialogo sociale, al fine di rendere la transizione più equa possibile per i lavoratori.

La transizione digitale è più immediatamente visibile, poiché è già di ampia portata e senza dubbio subirà un'accelerazione nei prossimi anni. La tecnologia digitale ha cambiato rapidamente il settore del commercio in molti modi: e-commerce con consegne o click and collect, casse self-service nei negozi e gestione delle scorte, "ottimizzazione" della gestione basata su algoritmi, ecc. Nonostante questi cambiamenti siano ancora in corso, gli effetti avversi sulle condizioni di lavoro e i volumi occupazionali sono già visibili.

Per quanto riguarda entrambe le transizioni, l'Europa sembra offrire un quadro preliminare relativamente solido da cui partire per ulteriori regolamentazioni. Ad esempio, nel caso della digitalizzazione, il Regolamento generale sulla protezione dei dati costituisce una solida base giuridica sulla questione della tutela della privacy e della gestione dei dati personali, fornendo, attraverso il recepimento a livello nazionale, una misura di salvaguardia in Paesi, come l'Irlanda, che hanno ancora molta strada da fare nella regolamentazione della legislazione in materia di digitalizzazione. Tuttavia, lo spazio concesso al dialogo sociale e al coinvolgimento delle parti sociali è relativamente limitato, il che richiede la creazione di strumenti più incisivi.

Negli ultimi anni in Francia è stato introdotto un quadro giuridico, pur migliorabile, per il dialogo sociale sulla transizione verde (Legge sul clima e la resilienza, 2021), ma il fatto è che questo quadro non è conosciuto né tantomeno applicato. Anche nei Paesi in cui prevale il principio dell'autonomia collettiva e dove la legislazione svolge un ruolo minore nella regolamentazione del lavoro (in particolare Germania e Paesi nordici), sembra che la contrattazione collettiva abbia prodotto relativamente poche misure concrete riguardo ai temi del digitale e dell'ambiente. La maggior parte delle azioni è stata intrapresa per legge, da un lato, o con misure non vincolanti (relazioni delle parti sociali, manifesti sindacali, guide pratiche, ecc.), ma rimane il problema di come condividere tali riflessioni e impegni che attualmente sono sottoutilizzati, dato che il settore del commercio sembra particolarmente distante da questi temi. Si possono individuare alcune ragioni di questo fenomeno.

La prima è la natura tecnica delle questioni, in particolare quelle digitali, dove le applicazioni pratiche sono difficili da separare dagli aspetti tecnici e uno dei problemi principali è la mancanza di trasparenza dei sistemi (a volte anche agli occhi degli stessi ingegneri, con sviluppi nell'ambito dell'approfondimento profondo). Una prima risposta a questo ostacolo potrebbe essere una formazione specifica per i rappresentanti dei lavoratori su questi temi, mentre finora, a seconda dei Paesi, tale formazione è assente o integrata con la formazione su altre prerogative, in particolare su questioni economiche, ma senza risorse aggiuntive (soprattutto in Francia).

La seconda e più importante ragione è il fatto che viene data priorità ad altre questioni: la digitalizzazione e l'ecologia sono percepite come argomenti a lungo termine, lontani dalle preoccupazioni immediate dei lavoratori. Il commercio, in quanto settore dove i posti di lavoro sono particolarmente precari (con molti lavori temporanei e part-time, un alto tasso di abbandono e salari relativamente bassi), è specificamente messo da parte sulle questioni digitale e ambientale. Considerando tutti i settori, possiamo anche osservare un'attenzione più distante su questi temi nei Paesi in cui le questioni salariali sono più pressanti: la Grecia, dove la possibilità di beneficiare di contratti collettivi è stata reintrodotta solo nel 2017, dopo diversi anni di sospensione, per effetto dell'intervento del FMI, e dove, in assenza di questi, la maggior parte dei dipendenti veniva pagata con il salario minimo in attesa di trattative che tardavano a prendere corpo; l'Italia, dove i contratti collettivi svolgono un ruolo essenziale nella definizione dei salari (i salari minimi interprofessionali fissati dal Ministero sono talmente bassi da non avere alcuna rilevanza), e dove la normale scadenza dei contratti di categoria (ogni quattro anni) esercita una particolare pressione sulle questioni salariali (diversi settori del commercio non beneficiano di un contratto collettivo da diversi anni a causa di ritardi o stalli nelle trattative); la Polonia e l'Ungheria, dove i tassi di sindacalizzazione e i salari sono storicamente bassi e dove l'inflazione è stata particolarmente elevata negli ultimi anni, ecc. Il ritorno dell'inflazione ha infatti rafforzato l'importanza dei salari e di condizioni di vita dignitose nelle trattative: con aumenti dei prezzi generalmente superiori al 15% (e che in alcuni Paesi raggiungono livelli molto più alti) in Europa rispetto al 2019, i problemi legati al potere d'acquisto diventano ancora più pressanti, soprattutto se si considera che l'inflazione ha colpito in particolare i generi alimentari e l'energia, con un impatto molto maggiore sulle famiglie a basso reddito.

Infine, l'ultima ragione identificabile è la posizione fragile dei rappresentanti dei lavoratori, particolarmente evidente nel settore del commercio, dove i tassi di sindacalizzazione sono bassi e i sindacati sono particolarmente frammentati, a causa dell'isolamento dei dipendenti in molti piccoli negozi, dell'elevato avvicendamento del personale, ecc. Data la loro fragilità, è quindi difficile per i rappresentanti dei lavoratori del settore andare oltre le questioni più essenziali per i lavoratori - salari e condizioni di lavoro - poiché il loro potere di contrattazione è generalmente insufficiente.

Tuttavia, sembra essenziale coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori in tali questioni, in quanto la legge non dovrebbe essere l'unico veicolo di cambiamento in questi settori, e i sindacati giocano un ruolo fondamentale nell'osservare i cambiamenti in corso e nel formulare risposte adeguate alle questioni in gioco. I fondi di indennizzo mutualizzati creati di comune accordo nel settore chimico per sostenere i lavoratori che perderanno il posto di lavoro a seguito delle transizioni in corso sono, ad esempio, una misura sostenuta dal dialogo sociale che potrebbe beneficiare di un ulteriore sviluppo. Il settore del commercio è inoltre particolarmente influenzato dai cambiamenti attuali e futuri, tra cui le questioni energetiche, lo sviluppo della logistica inversa, la crescita del mercato dell'usato e le nuove

esigenze dei consumatori, i requisiti legali di riparabilità per i beni di consumo (in particolare i prodotti tecnici e per la casa), la crescente importanza dell'e-commerce e la gestione algoritmica.

Per quanto riguarda gli altri settori economici, la posta in gioco per il settore del commercio consiste nel fare pressioni per un posto più importante per i rappresentanti dei lavoratori, nei comitati aziendali ma anche eventualmente nei consigli di amministrazione delle società. La strategia sulle questioni digitale ed ecologica viene discussa ai livelli più alti nelle aziende, e potrebbe essere difficile coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori in tali questioni, a volte ambivalenti, senza includerli nel processo decisionale originario, con il rischio di confinare i sindacati a un ruolo limitato di mitigazione degli effetti dei cambiamenti su cui non hanno potuto esprimere la propria opinione. In linea con questo punto di vista, una posizione emergente nel mondo della ricerca sostiene l'aumento di modelli di "co-determinazione", che prevedono il cambio di governance anche a livello normativo di diritto societario e non solo di diritto del lavoro. Dobbiamo ricordare che in 13 Paesi dell'Unione europea vi sono rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione, ma le percentuali sono ancora relativamente basse nella maggior parte dei casi. Per migliorare la partecipazione dei lavoratori alle decisioni che li riguardano direttamente e per trovare interessi comuni tra capitale e lavoro, non sarebbe opportuno valorizzare il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori in questi consigli di amministrazione? Sarebbe quindi necessaria una profonda trasformazione della governance aziendale.

Nel frattempo, negli ultimi anni sono state rilasciate iniziative e dichiarazioni di interesse che possono arricchire positivamente il dibattito collettivo sulla transizione digitale e sulla transizione verde (elenco non esaustivo):

- ▶ Posizioni sindacali a livello europeo (esempio: posizione della CES a favore di un quadro giuridico per una transizione giusta a complemento del pacchetto "Pronti per il 55%")
- ▶ Guide e kit di strumenti creati dai sindacati nazionali per gli iscritti:
 - In Spagna, ad esempio, una guida alle raccomandazioni per l'azione sindacale elaborata dalla CCOO nel 2019 sulla digitalizzazione affronta gli impatti dell'automazione e della digitalizzazione, i diritti digitali, la formazione e la riqualificazione, la tassazione nell'era digitale e l'impatto delle nuove tecnologie e degli algoritmi sul luogo di lavoro. Un'altra guida è stata pubblicata lo stesso anno dall'UGT: "L'UGT di fronte alla digitalizzazione: tre anni di azione sindacale."
 - In Francia, la CFDT ha pubblicato diversi kit di strumenti per aiutare gli iscritti a comprendere e promuovere il movimento della transizione giusta nelle aziende, nonché ad analizzare la situazione aziendale attraverso strumenti specifici. Dal 2022 "Al lavoro per il clima" è diventato il nome confederale di tutte le azioni sindacali a favore dell'ambiente e di una transizione verde giusta. La CGT ha anche sviluppato un "radar dell'ambiente di lavoro" con esperti e un movimento politico ecologista che mira ad accrescere le competenze dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia ambientale e ad equipaggiarli per l'azione.
- ▶ Azioni in altri Paesi con l'apporto di argomentazioni sindacali:
 - In Irlanda: la relazione finale sullo stato di avanzamento della transizione giusta è stata pubblicata alla fine del 2021, con 15 raccomandazioni. Il suo scopo è garantire una transizione giusta per la regione delle Midlands, in Irlanda, un'area storicamente caratterizzata da un'attività industriale basata sulla torba, verso un futuro socio-economico e ambientale sostenibile.
 - In Spagna sono stati firmati diversi accordi regionali sulla transizione giusta tra il 2021 e il 2023.
- ▶ Si possono evidenziare anche le misure di contrattazione collettiva nei settori del commercio:

- Contratto di categoria nel settore del commercio (in vigore dal 2022 al 2024) per la provincia di Jaen, in Spagna:

Amplia l'ambito dei delegati alla salute e alla sicurezza con funzioni di tutela dell'ambiente: progettazione di piani di sicurezza ambientale, valutazione dei rischi ambientali, informazione e formazione del personale, protezione dei dipendenti dai rischi ambientali e dagli inquinanti derivanti dall'attività svolta, applicazione della legge in materia ambientale. Stabilisce che il delegato all'ambiente deve essere informato sui piani sviluppati dall'azienda in materia ambientale.

- Contratto di categoria nel settore del tessile (in vigore dal 2022 al 2024) per la provincia di Barcellona, in Spagna:

Stabilisce che i sindacati partecipino alla valutazione dei piani di gestione ambientale sviluppati dall'azienda, crea il ruolo di responsabile sindacale per l'ambiente e la sostenibilità, con accesso alle informazioni e alla documentazione, la possibilità di proporre politiche di formazione specifiche e, se opportuno e concordato, crediti di tempo aggiuntivi.

- Contratto di categoria nel settore alimentare (in vigore dal 2019 al 2024) per la Navarra, in Spagna:

L'obiettivo è fornire ai lavoratori un'ulteriore formazione e maggiori informazioni sulle questioni ambientali e una migliore applicazione della legislazione ambientale.

- Contratto aziendale di BHV Exploitation (grandi magazzini francesi) relativo al funzionamento del comitato economico e sociale, ovvero del comitato aziendale (luglio 2018)

Istituisce due comitati nell'ambito del comitato aziendale per la trasformazione digitale e la responsabilità sociale d'impresa (RSI).

- Contratto di digitalizzazione di H&M in Germania (in vigore dal 2022 al 2025):

Crea due comitati incaricati di valutare gli effetti dell'introduzione o del cambiamento dei "sistemi digitali" su un'ampia gamma di questioni (tra cui, in particolare, l'attività dei dipendenti, i carichi di lavoro, gli orari di lavoro, la definizione delle prestazioni, il controllo e la dipendenza dei lavoratori su/da questi sistemi, ecc.) prima della loro attuazione e prima di discutere le rispettive considerazioni del datore di lavoro, dei lavoratori o dei loro rappresentanti in termini di strategia digitale.